

# Auf Kurs

## Zeitarbeit – Fluch oder Segen?

**Flexible Beschäftigung kann hilfreich sein – aber Unternehmen sollten sorgfältig prüfen, wann, wo und mit welchem Partner**

**E**in neuer Kunde hat einen Großauftrag geordert, die erste Lieferung soll in drei Monaten erfolgen. Erst dann entscheidet sich, ob das Unternehmen ein Stammkunde wird. Um die Bestellung zu bewältigen, muss das Personal schnellstens aufgestockt werden, aber vorerst nur für wenige Monate. Doch wo lassen sich kurzfristig neue Mitarbeiter finden? Ein typischer Fall, um das Personal mit Leiharbeitnehmern zu ergänzen.

Allerdings wird die Zeitarbeitsbranche oft kritisiert, beispielsweise weil einige Anbieter Dumpinglöhne zahlen. „Unternehmen sollten nur mit Personaldienstleistern zusammenarbeiten, die eine ethische Verantwortung den Leiharbeitern gegenüber haben und Löhne zahlen, von denen es sich leben lässt“, sagt daher Geschäftsführer Hartwig Marx von der Marx Automation GmbH aus Düren (Nordrhein-Westfalen), die unter anderem in der Arbeitnehmerüberlassung tätig ist. ▼



Foto: istockphoto/monkeybusiness/Catherine Yeulet

Zeitarbeit bietet eine flexible Alternative zur Personalbeschaffung. Doch nicht immer ist der Einsatz sinnvoll. Unternehmer sollten sich gut überlegen, wann und zu welchen Bedingungen sie sich darauf einlassen.

## &gt;&gt; Zeitarbeit – Fluch oder Segen?

Immer mehr Betriebe greifen mittlerweile auf Leiharbeit zurück: Seit dem Jahr 2000 hat sich die Zahl der Zeitarbeiter in Deutschland mehr als verdoppelt, 2010 gab es laut der Agentur für Arbeit rund 776.000. In vielen Situationen kann ihr Einsatz eine Alternative sein: Ungeplante längere Personalausfälle oder Auftragsspitzen sind gerade in Kleinbetrieben mit dem vorhandenen Personal oft nur schwer aufzufangen. Zeitarbeit bietet hier ein flexibles Mittel zur Überbrückung.

### Für Arbeitnehmer oft belastend

Doch Unternehmen sollten nicht nur die Vorteile nutzen, sondern ihre Partner sorgfältig auswählen, so dass die Leiharbeitnehmer faire Verträge und Entlohnung erhalten. Über das Problem des Lohndumpings hinaus ist diese Form der Beschäftigung häufig belastend für die Leiharbeiter, weil sie oft den Betrieb wechseln. Eine Identifikation mit dem Unternehmen ist da schwierig. Das kann sich negativ auf die Arbeitsmotivation und somit auf das Unternehmen auswirken. Zudem bestehen weitere Risiken für den Auftraggeber: Nicht immer ist die Arbeitskraft für die Stelle qualifiziert, für die sie vermittelt wird. Außerdem könnte die Stammbesetzung negativ auf den Einsatz von Zeitarbeitern reagieren, da sie befürchtet, ersetzt zu werden.

In Deutschland gab es nach der Bundesagentur für Arbeit im Dezember 2010 rund 16.600 Verleihbetriebe. Da gilt es die Spreu vom Weizen zu trennen. „Seriöse Unternehmen bieten auch Einblick auf Lohnspiegel, Zulagen und Spesen und zahlen keine Dumpinglöhne“, berichtet Marx, dessen Unternehmen mit dem Qualitätssiegel Zeitarbeit der gleichnamigen Initiative ausgezeichnet ist. Die Zertifizierung soll Unternehmen bei der Wahl des richtigen Anbieters helfen. Zudem gelten ab dem 1. Dezember 2011 durch das Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes strengere Regeln auch für Zeitarbeitsfirmen.

### Checkliste – eine Zeitarbeitsfirma sollte:

- eine unbefristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung vorweisen können
- Erfahrung und Qualifizierung in der Branche haben, in der der Entsendebetrieb tätig ist
- angemessene Löhne und Gehälter zahlen
- von neuen Mitarbeitern keine unbezahlte Probearbeit fordern.
- Zudem sollten im Überlassungsvertrag Vereinbarungen zu den Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie über eventuell anfallende Kosten bei einer Übernahme des Leiharbeiters in den Entleihbetrieb getroffen werden. ■



Foto: picture alliance/dpa/Stephanie Pflück

Seit dem 1. Mai 2011 gilt ein Mindestlohn für Zeitarbeiter von 7,79 Euro (West) und 6,89 Euro (Ost) pro Stunde. Unter anderem die Gewerkschaft ver.di fordert eine Erhöhung auf 8,50 Euro. Zudem wird immer wieder eine gleiche Bezahlung für reguläre Kräfte und Leiharbeiter gefordert.

### Linktipps:

I.Q.Z. Initiative

Qualitätssiegel Zeitarbeit:

[www.guetesiegel-zeitarbeit.de](http://www.guetesiegel-zeitarbeit.de)

Broschüre BGI 5021 –

„Zeitarbeit nutzen – sicher, gesund und erfolgreich“

[www.vbg.de/zeitarbeit-nutzen](http://www.vbg.de/zeitarbeit-nutzen)

## Jugendliche ohne Ausbildungsplatz

# Förderung der Einstiegsqualifizierung

Unternehmen, die Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz für sechs bis zwölf Monate die Möglichkeit zur Vorbereitung auf einen solchen ermöglichen, können vom Staat einen Zuschuss erhalten. Die Förderung dieser betrieblichen Einstiegsqualifizierung steht für junge Erwachsene offen, die bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind und eingeschränkte Vermittlungschancen haben. Oder denen, die noch nicht ausbildungsreif, lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind. Die Qualifizierung muss schriftlich vereinbart werden und in der Regel in einer Vollzeitbeschäftigung erfolgen. Der Zuschuss beläuft sich monatlich auf bis zu 216 Euro, zuzüglich 106 Euro als Anteil für die Sozialversicherung. ■

[www.foerderdatenbank.de](http://www.foerderdatenbank.de) > [Suchbegriff Einstiegsqualifizierung](#)

## Neuer Arbeitgeberservice: Beratung zur Eingliederung

# Hilfe bei der Rückkehr Erkrankter

Kehren lang erkrankte Mitarbeiter an ihren Arbeitsplatz zurück, geschieht dies in der Regel mit einer Phase der betrieblichen Eingliederung. Die Umsetzung ist nicht immer einfach, daher hat die Deutsche Rentenversicherung Bund einen Service für Arbeitgeber eingerichtet, um Fragen zur beruflichen und medizinischen Rehabilitation und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu beantworten. Die Beratung erfolgt telefonisch oder per E-Mail. Der Service ist im Mai 2011 gestartet und kostenfrei. ■

[www.deutsche-rentenversicherung-bund.de](http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de)

> [Rehabilitation](#) > [Infos für Arbeitgeber zum BEM](#)



## E-Mail-Zugriff: Firmeninteresse überwiegt

# Teilweise erlaubt



Foto: forolia/Vanessa

Arbeitgeber dürfen unter bestimmten Bedingungen auch dann auf das elektronische Postfach ihrer Angestellten zugreifen, wenn sie es grundsätzlich erlaubt haben, die dienstliche

E-Mail-Adresse privat zu nutzen. So entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (AZ 4 Sa 2132/10, 16.2.2011).

Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin, die ihren Account auch privat nutzen durfte. Der Arbeitgeber hatte nach Erkrankung der Klägerin und mehrmaligen Versuchen, sie zu erreichen, nach rund zwei Monaten unter Beisein von Betriebsrat und Datenschutzbeauftragtem auf deren Mail-Postfach zugegriffen und dienstliche Mails geöffnet.

Nach Meinung des Gerichts überwiegen die Interessen des Unternehmens, den ungestörten Betriebsablauf zu gewährleisten. Der Arbeitgeber sei kein Diensteanbieter im Sinn des Telekommunikationsgesetzes und erbringe daher nicht geschäftsmäßig Post- und Telekommunikationsdienste. Auch das Persönlichkeitsrecht der Klägerin sei im Einzelfall nicht verletzt worden. ■

## Urteil: Sprachkurs kann verlangt werden

# Kenntnisse notwendig

Arbeitgeber können ihre Mitarbeiter dazu auffordern, an einem Sprachkurs teilzunehmen, wenn es die Arbeitsaufgabe erfordert, die betreffende Sprache zu beherrschen. Dies verstößt nicht gegen das Gesetz zur Gleichbehandlung, so entschied das Bundesarbeitsgericht (AZ 8 AZR 48/10, 22.6.11).

Geklagt hatte eine Arbeitnehmerin, deren Muttersprache Kroatisch ist. Sie arbeitete erst als Reinigungskraft, dann auch an der Kasse in einem Schwimmbad. Nach etlichen Jahren forderte ihr Arbeitgeber sie auf, einen Deutschkurs zu belegen – auf eigene Kosten und außerhalb der Arbeitszeit. Sie

klagte auf Schadenersatz wegen Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft. Dies lehnte das Gericht ab. Jedoch kann es im Einzelfall gegen den Arbeitsvertrag oder Tarifregelungen verstoßen, den Kurs auf eigene Kosten und in der Freizeit zu belegen. Ein solcher Verstoß löst jedoch keine Entschädigungsansprüche aus. ■

Spanisch

Italienisch

Englisch

Ungarisch

## Anstieg der Hebesätze bei 20 Prozent der größeren Gemeinden

# Kommunen erhöhen Steuern

Foto: fotolia/Kristian



Großstädte ab 500.000 Einwohnern änderten den Hebesatz nicht.

Jede fünfte Kommune hat den Hebesatz der Gewerbesteuer im Vergleich zum Vorjahr erhöht. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat dies bei der jährlichen Hebesatzumfrage für die Gemeinden ab 50.000 Einwohnern ermittelt. Einen solch starken Anstieg gab es zuletzt vor 20 Jahren; keine der Befragten senkte den Satz. Unternehmen in den betroffenen Gemeinden müssen eine höhere Gewerbesteuer zahlen. Nach Ansicht des DIHK versuchen die Kommunen so, die Schwäche der Gewerbesteuer zu kompensieren. ■

ne höhere Gewerbesteuer zahlen. Nach Ansicht des DIHK versuchen die Kommunen so, die Schwäche der Gewerbesteuer zu kompensieren. ■

[www.dihk.de](http://www.dihk.de) > *Recht und Fairplay* > *Steuer- und Finanzpolitik* > *Hebesätze*

## Förderprogramm unterstützt Innovationen

# In die Zukunft investieren

Rund 70.000 Arbeitsplätze wurden in der Finanzmarktkrise durch das Zentrale Innovationsprogramm Mittelstand (ZIM) gesichert oder neu geschaffen. Das hat das Institut für Wirtschaftsforschung Halle in einer Studie zu den Wirkungen des ZIM herausgefunden. Zudem haben durch das ZIM angeschobene Investitionen zu Projekten in fast dreifacher Höhe – 3,7 Milliarden Euro – geführt. Unternehmen können noch bis Ende 2013 eine Förderung für ihre Forschungs- und Entwicklungsprojekte beantragen. ■

Informationen zur Förderung: [www.zim-bmwi.de](http://www.zim-bmwi.de)

## Subventionsbericht des Bundes

# Hilfe reduziert

Der Bund unterstützt Unternehmen weniger als in der Finanzkrise: Die Staatshilfen, von der die gewerbliche Wirtschaft besonders profitiert, werden von 17 Milliarden Euro in 2009 auf knapp 11,8 Milliarden Euro im Jahr 2012 reduziert. Das geht aus dem im August vom Bundeskabinett beschlossenen Subventionsbericht hervor. Trotz des Rückgangs bleibt die gewerbliche Wirtschaft mit einem Anteil von 52 Prozent unverändert der bedeutendste Subventionsbereich. Die Reduzierung ist zum größten Teil auf das Auslaufen der sogenannten Abwrackprämie zurückzuführen. ■

### Subventionsbericht:

[www.bundesfinanzministerium.de](http://www.bundesfinanzministerium.de)

> **Wirtschaft und Verwaltung**

> **Finanzpolitik > Subventionspolitik**

## Aus für ELENA bedeutet nicht das Ende von ELStAM

# Lohnsteuerkarte nicht betroffen

Das Aus für ELENA ist beschlossen: Das Verfahren für den Elektronischen Einkommensnachweis genügt nach Ansicht der Bundesregierung nicht den datenschutzrechtlichen Anforderungen. Grund dafür ist, dass der Sicherheitsstandard der qualifizierten elektronischen Signatur in absehbarer Zeit nicht flächendeckend verbreitet sein wird.

Entgegen anders lautenden Presseberichten hat dies allerdings keine Auswirkungen auf das Verfahren der elektronischen Lohnsteuerkarte (ELStAM). Bei vielen Arbeitnehmern wurde – wahrscheinlich durch die ähnlichen Namen – der Eindruck erweckt, diese würde ebenfalls abgeschafft. Es handelt sich jedoch um zwei verschiedene, völlig unabhängige Verfahren. Um Unklarheiten zu beseitigen, bietet es sich für Unternehmen an, die Beschäftigten mit einer der nächsten Lohnbescheinigungen auf diesen Sachverhalt hinzuweisen, damit keine Unsicherheiten in Bezug auf die Lohnsteuerkarte entstehen.

Schon seit 2011 gibt es diese in einer Übergangszeit nicht mehr in Papierform, da das ELStAM-Verfahren im Januar 2012 endgültig startet. Die Karte wird es ab dann nur noch elektronisch geben. Die relevanten Abzugsmerkmale für Lohnsteuer, Solidari-



Foto: picture alliance/Kai Remmers

Durch das beschlossene Ende für das ELENA-Verfahren gab es Irritationen.

tätszuschlag und Kirchensteuer stehen Arbeitgebern ab diesem Zeitpunkt ausschließlich elektronisch zur Verfügung.

Mit dem ELENA-Verfahren wurden seit Januar 2010 Daten zu den Gehaltsabrechnungen monatlich gemeldet und gespeichert. Ein Entwurf für die Gesetzesänderung liegt frühestens im September vor. Erst wenn dieser verabschiedet ist, entfällt es für Unternehmen, die monatlichen Gehaltsdaten zu melden. ■

[www.das-elena-verfahren.de](http://www.das-elena-verfahren.de)

## Aktuelle Ereignisse an den Märkten für mittelständische Unternehmen bedeutend



Foto: istockphoto/nanvikk

Durch die Schuldenkrise der USA hat die Wall Street als Symbol für Wirtschaftsmacht viel eingebüßt.

# Beratung ist wichtiger denn je

Negativschlagzeilen aus den Vereinigten Staaten sorgten Anfang August für weitere Verunsicherung im Rahmen der US-Schuldenkrise. Vor dem Hintergrund dieser weltweiten Börsenunruhen flüchten sich viele Anleger in Sicherheit. Dies hat einen Kursanstieg von US-Anleihen zur Folge. Eine Frage drängt: Kann eine Konsolidierung des US-Haushalts langfristig erfolgreich sein?

Während die USA ihre Bestnote bei den beiden großen Ratingagenturen Moody's und Fitch behielten, setzte die Agentur Standard & Poor's sie von AAA auf AA+ herab. Ausschlaggebend für diese immer noch sehr gute, zweitbeste Bonitätsnote war übrigens nicht die Höhe der US-Schulden. Als Grund für die Herabstufung nannte S&P die zögerliche und interessen geleitete Suche nach einem Kompromiss durch

die Politik. Durch diese Dramatisierung der Ereignisse seien Zweifel an einer erfolgreichen und zuverlässigen Haushaltskonsolidierung aufgetreten. Mit ihrem Urteil dürfte S&P zugleich Einfluss nehmen auf eine schnellere und konsequente Einigung der Parteien. So könnte sich ein Spar- und Wachstumskurs durchsetzen sowie Reformkonzepte, die einer nachhaltigen Stabilität der US-Finzen zugute kommen.

### Entscheidungen überdenken

Für Unternehmen im Mittelstand ist in diesen Zeiten der Unsicherheit besonders wichtig, sich kompetent zu informieren – etwa bei den Firmenkundenberatern in den Volksbanken und Raiffeisenbanken. Nur mit genauem Wissen um die aktuellen Geschehnisse können sie Entscheidungen bei der Vermögensanlage treffen. ■

#### IMPRESSUM:

Herausgeber: Deutscher Genossenschafts-Verlag eG (DG VERLAG), Leipziger Straße 35, 65191 Wiesbaden, Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), Schellingstraße 4, 10785 Berlin  
Partner: DZ BANK AG, Union Investment Privatfonds GmbH, VR-LEASING AG

Objektleitung: Jens Witte (DG VERLAG), jwitte@dgverlag.de, Tim Zuchiatti (BVR), t.zuchiatti@bvr.de  
V.i.S.d.P.: Jochen Wilhelm, DG VERLAG, Postfach 2140, 65011 Wiesbaden  
Chefredaktion: Martin Reimund, Profilwerkstatt GmbH, Dr. Claudia Klemm, Profilwerkstatt GmbH  
Art-Direktion und Layout: Profilwerkstatt GmbH